

Szakdolgozati témakiírások

Vezetés- és szervezetpszichológia specializáció

1. SZERVEZETI VÁLTOZÁSOK A POZITÍV PSZICHOLÓGIA TÜKRÉBEN. BIZALOM, VEZETÉS, MOTIVÁCIÓ, ELÉGEDETTSÉG, ELKÖTELEZETTSÉG KAPCSOLATAI A SZERVEZETI VÁLTOZÁSOKKAL

A szervezetek sikerességében egyre inkább meghatározó a változókéesség, a változásokhoz való viszony, az innováció és a kockázatvállalás. A szakdolgozati kutatás keretében a szervezeti változásokat pozitívan támogató pszichológiai tényezők (bizalom, motiváció, elkötelezettség, elégedettség stb.) és a vezetés szerepének vizsgálatára kerülhet sor. A vizsgált tényezők összefüggéseinek feltárása mellett azt is keressük, hogyan, milyen módszerekkel lehet növelni a szervezeten belüli bizalmat, a motivációt, elégedettséget, elkötelezettséget. A szakdolgozat keretében vagy

- kérdőíves, kvantitatív kutatásra kerülhet sor, amelyben több szervezetet összehasonlítva vizsgáljuk és értékeljük az adott kérdéseket, és a szakirodalmi eredményekhez kapcsolódó, általánosítható következtetések, javaslatok megfogalmazására kerülhet sor;
- vagy esettanulmány jelleggel egy szervezeten belül vizsgáljuk és értékeljük a változókat és azok összefüggéseit, és ennek alapján javaslatok fogalmazhatók meg az adott szervezet számára.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research* 26, 49-61.
- Aselage, J. & Eisenberg, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491–509
- Faragó, K. (2013). *Szervezet és Pszichológia*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339-350.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89.
- Kiss, Cs. (2013). *A szervezeti elkötelezettség és a munka-család összefüggései az ügyfélszolgálati munkában*. Doktori disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Cole, L. M. & Cohn, E. S. (2016) Institutional Trust Across Cultures: Its Definitions, Conceptualizations, and Antecedents Across Eastern and Western European Nations. In: E. Shockley, T. M. S. Neal, L. M. PytlikZillig & B. Bornstein (eds) *Interdisciplinary Perspectives on Trust – Towards Theoretical and Methodological Integration*. New York, Springer. pp. 157–176.

- Delhey, J., Newton, K. & Welzel, C. (2011) How General Is Trust in “Most People”? Solving the Radius of Trust Problem. *American Sociological Review*, Vol. 76. No. 5. pp. 786–807.
- Ebert, T. (2009) Facets of Trust in Relationships – A Literature Synthesis of Highly Ranked Trust Articles. *Journal of Business Market Management*, Vol. 3. No. 1. pp. 65–84.
- Fukuyama, F. (1996) *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. New York, Free Press.
- Gelei A. (2014) Az üzleti kapcsolatok irányítása – fókuszban a bizalom. *Közgazdaság*, Vol. 9. No. 2. pp. 85–99.
- Gelei A. & Dobos I. (2016) Bizalom az üzleti kapcsolatokban. A diadikus adatelemzés egy alkalmazása. *Közgazdasági Szemle*, Vol. 63. No. 3. pp. 330–349.
- Györffy D. (2014) Bizalom és gazdaságpolitika: fejezetek az euró történetéből. MTA doktori értekezés.
- Hamm, J. A., Lee, J., Trinkner, R., Wingrove, T., Leben, S. & Breuer, C. (2016) On the Cross-Domain Scholarship of Trust in the Institutional Context. In: E. Shockley, T. M. S. Neal, L. M. PytlikZillig & B. Bornstein (eds) *Interdisciplinary Perspectives on Trust – Towards Theoretical and Methodological Integration*. New York, Springer. pp. 131–156.
- Hardin, R. (2006) *Trust*. Cambridge – Malden, Polity Press.
- Herian, M. N. & Neal, T. M. S. (2016) Trust as a Multilevel Phenomenon Across Contexts: Implications for Improved Interdisciplinarity in Trust Research. In: E. Shockley, T. M. S. Neal, L. M. PytlikZillig & B. Bornstein (eds) *Interdisciplinary Perspectives on Trust – Towards Theoretical and Methodological Integration*. New York, Springer. pp. 117–130.
- Hurley, R. F. (2012) *The Decision to Trust: How Leaders Create High-Trust Organizations*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Kramer, R. M. (1999) Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. *Annual Review of Psychology*, Vol. 50. No. 1. pp. 569–598.
- Lewicki, R. J. & Brinsfield, C. (2012) Measuring Trust Beliefs and Behaviours. In: F. Lyon, G. Möllering & M. N. K. Saunders (eds) *Handbook of Research Methods on Trust*. Cheltenham (UK) and Northampton (USA), Edward Elgar. pp. 29–39.
- Lewicki, R. L., McAllister, D. J. & Bies, R. J. (1998) Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *The Academy of Management Review*, Vol. 23. No. 3. pp. 438–458.
- Luhmann, N. (1982) *Trust and Power*. Chichester, John Wiley & Sons Inc.
- McEvily, B., Perrone, V. & Zaheer, A. (2003) Trust as an Organizing Principle. *Organization Science*, Vol. 14. No. 1. pp. 91–103.
- McEvily, B. & Tortoriello, M. (2011) Measuring Trust in Organisational Research: Review and Recommendations. *Journal of Trust Research*, Vol. 1. No. 1. pp. 23–63.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995) An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 20. No. 3. pp. 709–734.
- PytlikZillig, L. M. & Kimbrough, K. D. (2016) Consensus on Conceptualizations and Definitions of Trust: Are We There Yet? In: E. Shockley, T. M. S. Neal, L. M. PytlikZillig & B. Bornstein (eds) *Interdisciplinary Perspectives on Trust – Towards Theoretical and Methodological Integration*. New York, Springer. pp. 17–46.
- Rommel, J. & Christanes, J. (2009): Steering from Ministers and Departments. Coping Strategies of Agencies in Flanders. *Public Management Review*, Vol. 11. No. 1. pp. 79–100.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998) Not So Different after All: A Cross-discipline View of Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 23. No. 3. pp. 393–404.
- Schillemans, T. (2013) Moving Beyond the Clash of Interests: On Stewardship Theory and the Relationships between Central Government Departments and Public Agencies. *Public Management Review*, Vol. 15. No. 4. pp. 541–562.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Davis, J. H. (2007) An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *The Academy of Management Review*, Vol. 32. No. 2. pp. 344–354.
- Schoorman, F. D., Wood, M. M. & Breuer, C. (2015) Would Trust by Any Other Name Smell as Sweet? Reflections on the Meanings and Uses of Trust Across Disciplines and Context.

In: B. H. Bornstein & A. J. Tomkins (eds) *Motivating Cooperation and Compliance with Authority*. Nebraska Symposium on Motivation. New York, Springer. pp. 13–36.

- Seppanen, R., Blomqvist, K. & Sundqvist, S. (2007) Measuring inter-Organizational Trust – A Critical Review of the Empirical Research in 1990–2003. *Industrial Marketing Management*, Vol. 36. No. 2. pp. 249–265.
- Sztompka, P. (2003) *Trust – A Sociological Theory* Sztompka. Cambridge, Cambridge University Press.
- Tóth I. Gy. (2009) *Bizalomhiány, normazavarok, igazságtalanságérzet és paternalizmus a magyar társadalom értékstruktúrájában*. A Gazdasági felemelkedés társadalmi-kulturális feltételei című kutatás zárójelentése. Budapest, Társki.
- Tyler, T. R. (2016) Trust in the Twenty-first Century. In: E. Shockley, T. M. S. Neal, L. M. PytklikZillig & B. Bornstein (eds) *Interdisciplinary Perspectives on Trust – Towards Theoretical and Methodological Integration*. New York, Springer. pp. 203–215.

2. MUNKAHELYI STRESSZ, KOLLEKTÍV MEGKÜZDÉS A MUNKAHELYI STRESSZEL

A szervezeti működés és a változások gyakran keltenek szorongást, félelmet, ellenállást a szervezeti tagokban. A szakdolgozati kutatás keretében a munkahelyi stresszorok és az azzal való megküzdés vezetői támogatására, valamint az egyéni megküzdés mellett a kollektív megküzdés vizsgálatára kerülhet sor. A szakdolgozat keretében elsősorban kérdőíves, kvantitatív kutatási módszer javasolt egy-egy vezetői csoport, szakma vagy sajátos szervezet jellemző stresszorainak és a stresszel való megküzdésének megismerése és támogatása céljából.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Astarlioglu, M., Kazozcu, S. B., & Varnalia, R. (2011). A qualitative study of coping strategies in the context of job insecurity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 421-434
- Bateman, T. S., Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier. The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4). 587–595.
- Becker, J. C., Barreto, M., Kahn, K. B., és de Oliveira Laux, S. H. (2015). The collective value of “me” (and its limitations): Towards a more nuanced understanding of individual and collective coping with prejudice. *Journal of Social Issues*, 71(3), 497-516. doi: 10.1111/josi.12125.
- Faragher, E. B., Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2004). A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(4), 189-201.
- Fiske, V., Coyne, J.C., és Smith, D.A. (1991). Couples coping with myocardial infarction: An empirical reconsideration of the role of overprotectiveness. *Journal of Family Psychology*, 5(1), 4–20.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466–475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.3.466>
- Cutrona, C.E., Russell, D.W., és Gardner, K.A. (2005). The relationship enhancement model of social support. In T.A. Revenson, K. Kayser, & G. Bodenmann (Eds.), *Couples coping with stress – Emerging perspectives on dyadic coping* (73–95). Washington: American Psychological Association.
- Gilley, A., Godek, M., & Gilley, J. W. (2009). Change, resistance, and the organizational immune system. *SAM Advanced Management Journal*, 74(4), 4-10.
- Juhász, Á. (2002). *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*. Oktatási segédanyag
- Kapás Zs (2012): *Pszichoszociális Kockázatértékelés*, OMKT Kft. Budapest, 2012
- Lañsalmi, H., Peiro, J. M., és Kivimäki, M. (2000). Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 9, 527–59

- Martos, J., Sallay, V., Szabó. E., Tóth-Vajna, R., Martos, T. (2017). Diádikus stressz és megküzdés – elméleti modellek és alkalmazások. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 19 (2018) 1, 33–54.
- Muhonen, T., és Torkelson, E. (2008). Collective and Individualistic Coping with Stress at Work. *Psychological Reports*, 102(2), 450–458. doi:10.2466/pr0.102.2.450-458.
- Peiro', J. M., Rodriguez, I., and Bravo, M. J. (2003). Individual, coactive and collective coping effects on occupational stress: a longitudinal study. Paper presented at the Conference Work Stress and Health: New Challenges in a Changing Workplace, Toronto, 20–22 March.
- Rózsa, S., Purebl, Gy., Susánszky, É., Kő, N., Szádóczky, E., Réthelyi, J., Danis, I., Skrabski, Á., Kopp, M. (2008). A Megküzdés Dimenziói: A Konfliktusmegoldó Kérdőív Hazai Adaptációja. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 9 (2008) 3, 217—241
- Stauder, A., & Konkoly Thege, B. (2006). Az észlelt stressz kérdőív (PSS) magyar verziójának jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(3), 203-216. Stevenson, C., Wakefield, J. R. H., Felsner, I., Drury, J., és Costa, S. (2021). Collectively coping with coronavirus: Local community identification predicts giving support and lockdown adherence during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1403– 1418. doi:10.1111/bjso.12457
- Zhang, D. és Long, B., C. (2006). A Multicultural Perspective on Work-related Stress: Development of a Collective Coping Scale. *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*, 555-576. https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-26238-5_24.

3. EGY MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTŐ PROGRAM KRITIKAI ELEMZÉSE

A munkavégzés során a dolgozók pozitív és negatív hatásoknak is ki vannak téve. Az alkalmazottak testi-lelki egészségi állapota hatással van a munkavégzés hatékonyságára, ezen keresztül a szervezet eredményességére. A dolgozók alacsony motivációjából, elkötelezettségéből, a rossz lelkiállapotban, vagy betegen végzett munkájából, hiányzásából, elvándorlásából fakadó költségek és veszteségek jelentős terhet rónak a szervezetekre. A szervezeteknek és vezetőiknek ezért érdekükben áll mindent megtenni annak érdekében, hogy alkalmazottaik minél egészségesebbek legyenek. A szakdolgozat keretében egy munkahely veszélyes, egészségkárosító fizikai körülményeinek, valamint a munkahelyen érvényesülő pszicho-szociális kockázati tényezők feltárására és azok kezelésére, megelőzésére, valamint a munkahelyi egészségfejlesztésre kidolgozott program értékelésére kerülhet sor.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Juhász, Á. (2002). Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés. Oktatási segédanyag
- Juhász, Á. (2007). Az egyéni, és a szervezeti fókuszú munkahelyi egészségfejlesztés, Doktori disszertáció
- Kapás Zs (2007): Munkahelyi egészségfejlesztés, mint megtérülő beruházás, Budapest, 2007
- Kapás Zs (2012): Pszichoszociális Kockázatértékelés, OMKT Kft. Budapest, 2012
- Kapás Zs, Galgóczy G. (2004) Egészséges munkavállaló az egészséges munkahelyeken: a munkahelyi egészségfejlesztés jelene és jövője, Országos Egészségfejlesztési Intézet Budapest, 2004

4. VEZETŐI SZEMÉLYISÉG ÉS VEZETŐI KOMPETENCIÁK ÉS A VEZETÉSI STÍLUS SZEREPE A SZERVEZETI SIKERESSÉGÉBEN

A vezetők meghatározó szerepet töltenek be a szervezetek sikerességében. A szakdolgozat keretében két módon vizsgálható a kérdés:

- kérdőíves, kvantitatív kutatás a vezetők sikerességéről, kompetenciákról és eredményesnek tartott vezetési stílusáról alkotott nézeteinek, vélekedéseinek, feltárása érdekében, a szakirodalmi eredményekhez kapcsolódó, általánosítható következtetések megfogalmazására törekedve.
- kvalitatív vizsgálat (interjú, megfigyelés), esettanulmány, amelyben a vezetők sikerességét és szervezeti sikerességben betöltött szerepét, a vezetés pozitív és negatív hatásait vizsgáljuk a személyiségre, a kompetenciákra a vezetési stílusra és a vezetői attitűdökre fókuszálva egy-egy konkrét helyzetben, szervezetben, az adott szervezet ill. vezetők számára hasznosítható következtetések, javaslatok megfogalmazásával.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Alimo-Metcalfe, B. (2013). A Critical Review of Leadership Theory. In H. S. Leonard, R. Lewis, A. M. Freedman and J. Passmore (Eds.). *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. Oxford: John Wiley & Sons,
- Brodbeck, F. C. (2008). Leadership in organizations. *An introduction to work and organizational psychology. An European perspective*. Blackwell, Malden, 281-304.
- Eberhardt, D., & Majkovic, A.L. (2016). *The Future of Leadership-An Explorative Study Into Tomorrow's Leadership Challenges*. Springer.
- Haslam, S.A., Reicher, S.D. & Platow, M.J. (2011). *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power*. New York, NY: Psychology Press.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications
- Livermore, D. (2009). Leading with cultural intelligence: the new secret to success/David Livermore. NY: AMACOM.
- Messick, D.M., & Kramer, R. M. (Eds.). (2004). *The Psychology of leadership: New perspectives and research*. Psychology Press.
- Northouse. P. (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5th ed.). Western Michigan University: Sage
- Nielsen, M.B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54(2), 127-136.
- Paschen, M. & Dihsmaier, E. (2014). *The psychology of human leadership; how to develop charisma and authority*. Heidelberg, New York: Springer.
- Shih, M. L., Lin, S. H., Hsiao, B. S. H., Huang, L. M., Chiu, C., & Chen, K. Y. (2008, August). The correlation among personality traits, leadership competence and organizational performance. In *Proceedings of the 8th WSEAS International Conference on Applied Informatics and Communications* (pp. 350-355).

5. A SZERVEZETI KULTÚRA ÉS AZ ABBAN MEGJELENŐ ÉRTÉKEK VÁLTOZÁSA, A SZERVEZETI TÁMOGATÁS SZEREPE A SZERVEZETI VÁLTOZÁSOKBAN

A szervezeti kultúra és az abban megjelenő értékek, a szervezeti kultúra támogató, innovatív jellege szoros kapcsolatban áll a szervezetek változáshoz való viszonyával, változási készenlétével. Eltérő kultúrák eltérő módon reagálhatnak a környezeti változásokra, sőt akár alakíthatják, indukálhatják is azokat. A szakdolgozat keretében egy vagy több szervezeti változás vizsgálatára, értékelésére, összehasonlítására kerülhet sor a szervezeti kultúra és a szervezeti támogatás meghatározó dimenziói mentén azzal a céllal, hogy felismerjük, igazoljuk a vizsgált szervezet(ek) változását, sikerességét leginkább támogató, illetve az azt akadályozó területeket. A kutatás eredményeként javaslatok fogalmazhatók meg a szervezeti változásokat támogató, azokat elősegítő lehetséges eszközökre, módszerekre.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Akbaba, Ö., & Altındağ, E. (2016). The Effects Of Reengineering, Organizational Climate And Psychological Capital On The Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2, 235, 320-331.
- Aktas, E., Çiçek, I., & Kıyak, M. (2011). The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1560-1573.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. doi:10.1177/0021886307311470
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 372-382.
- Cameron K, Quinn R.E (2006): *Dianosing and Changing Oraniational Culture Based on the Competing Values framework*, Jossey-Bass, San Fransisco
- Faragó Klára, Kovács Zoltán: *Szervezeti Láttelek*, Akadémiai Kiadó, 2005
- Faragó Klára: *Szervezet és Pszichológia*, ELTE Eötvös Kiadó, 2013
- Fekete H (2011) *Merre tart a hajó? A szervezeti stratégia, a struktúra és a kultúra hatásainak vizsgálata a vállalati teljesítményre* Doktori disszertáció, Veszprém Pannon Egyetem
- Hofstede, G., Hofstede, J.G: (2008) *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere*, McGraw-Hill, VHE Kft, Pécs 9-10. fejezet 387-450.
- House, R. J. At al (2004) *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage.

6. VEZETŐI KOMPETENCIÁK VIZSGÁLATA KÜLÖNBÖZŐ SZERVEZETI, MUNKAERŐPIACI ÖSSZEFÜGGÉSEKBEN.

A témakörön belül a következő témák közül egy választott téma kidolgozása: A vezetői kompetenciák mérési, fejlesztési lehetőségei. Fejlesztéssel (képzés, tréning) kapcsolatos igények felmérése a szervezetekben. Vezetői kompetenciák különböző vezetélméleti összefüggésekben. A vezetői kompetenciák összefüggései szervezeti jellemzőkkel (pl.: elégedettség, stressz, konfliktusok, mobbing, stb.).

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Adair, J. (2008). *Vezetői készségek*. Budapest: Manager Könyvkiadó
- Armstrong, M., (2017). Analysing roles, competencies and skills. In M.A., Armstrong (Ed.). *Handbook of Human Resource Management Practice* (pp.181-204.). Kogan Page
- Armstrong, M., (2017): Competency-based HRM. In M.A., Armstrong (Ed.). *Handbook of Human Resource Management Practice* (pp.159-172.). Kogan Page
- Armstrong, M., (2017): Management development, In M.A., Armstrong (Ed.). *Handbook of Human Resource Management Practice* (pp.591-606.). Kogan Page
- Budavári-Takács, I., Baráth, L., Csapó I., Farkas, P., Hajnal, A., Kárász, B., Kollár, P., Kovács, I. É., Mészáros, A., & Poór, J.(2019). *Magyarországi vállalatok és intézmények tréninggyakorlata- 2019: kutatási zárójelentés*. Budapest, Magyarország: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet
- Eberhardt, D., & Majkovic, A. L. (2016). *The Future of Leadership-An Explorative Study Into Tomorrow's Leadership Challenges*. Springer
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (Eds.). (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC press.

- Englefield, E., Black, S. A., Copsey, J. A., & Knight, A. T. (2019). Interpersonal competencies define effective conservation leadership. *Biological Conservation*, 235, 18-26.
- Goleman, D. (2004). *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. Budapest: Edge 2000 Kft.
- Henczi, L., Zöllei, K. (2007). *Kompetencia menedzsment*. Budapest: Perfekt Zrt.
- Janne Hoppo (2012): *Global Leadership Competencies*. University of Vaasa Faculty of Business Studies Department of Management, Vaasa
- Klein, B. & Klein S. (2006). *A szervezet lelke*. Budapest: Edge 2000 Kft.
- Klein, S (2016). *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Budapest: Edge 2000 Kft.
- Poór, J., Budavári-Takács, I., Mészáros, A. & Klér, A., (2017). Munkakör és kompetenciaelemzés. In M., Karolinyné & J., Poór (Eds.). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – rendszerek és alkalmazások* (pp. 97-125). Budapest: Wolters Kluwer Kft.

7. A MUNKAHELYI KÖRNYEZET (IRODAI KÖRNYEZET, OTTHONI IRODAI KÖRNYEZET) ÖSSZEFÜGGÉSEI KÜLÖNBÖZŐ EGYÉNI ÉS SZERVEZETI MUTATÓKKAL

Az emberek életük jelentős részét töltik a munkahelyeken, fontos, hogy a munkahely hatékonyan támogassa a munkavégzést, a dolgozók a magas teljesítmény mellett fizikailag és mentálisan is jól érezhessék ott magukat. A 21. században mindinkább a munkavállalói élmény és az otthonosság érzése került a munkahelyek és az irodák kialakításának, átalakításának középpontjában, ezzel is támogatva a kollégák kreativitását, motivációját, elköteleződését. Emellett rohamosan felgyorsult a különböző digitális technikák alkalmazása, ami lehetővé tette, hogy a hagyományos irodai munkakörnyezetek szerepe csökkenjen, egyre elterjedtebbé vált a home-office, és a „mindig online” életmód. A szakdolgozati kutatásban a munkahelyi környezet jellemzőinél ill. azok változásának, és a különböző egyéni (elégedettség, jóllét, motiváció, elkötelezettség) és szervezeti mutatókkal (teljesítmény, eredményesség) való összefüggéseinek vizsgálatára kerülhet sor kvantitatív, kérdőíves kutatással vagy egy konkrét cég tapasztalatainak esettanulmány jellegű feldolgozásával, amely alapján az adott szervezet ill. a vezetők számára hasznosítható következtetések, javaslatok is megfogalmazhatók.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Bodin Danielsson, C., & Bodin, L. (2009). Difference in satisfaction with office environment among employees in different office types. *Journal of Architectural and Planning Research*, 26 (3), 241-257.
- Canter, D. V. (1977): *The psychology of place*. London: Architectural Press.
- Clements-Croome, D. (2006): *Indoor environment and productivity*. In ClementsCroome, D. (Ed.), *Creating the productive workplace* (Chapter 3, 25-45). New York, NY: Taylor & Francis.
- Dúll, A. (2009). *A környezetpszichológia alapkérdései – Helyek, tárgyak, viselkedés. L’Harmattan*.
- Elovainio, M. et al. (2015). Stressful Work Environment and Wellbeing: What Comes First?, *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (3), 289-300.
- Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007): *The physical environment in organizations*. *Academy of Management Annals*, 1 (1), 181-234.
- Frankó, L. & Dúll, A. (2018): *A munkahelykötődés és a munkaállomás-kötődés konstruktumainak mérése és gyakorlati relevanciája*, *Alkalmazott Pszichológia*, 18 (4), 77-91.
- Pataki-Bittó F: *Az irodai munkakörnyezet jellemzőinek vizsgálata a dolgozói preferenciák és jóllét tükrében*, Doktori értekezés, 2021

- Sykes, E. (2001): Interruption in the workplace: A case study to reduce their effects. *International Journal of Information Management*, 31, 385-394
- Wells, M. M., Thelen, L. & Ruark, J. (2007): Workspace personalization and organizational culture: Does your workspace reflect you or your company? *Environment and Behavior*, 39 (5), 616–634.

8. AZ IRODA, MINT RENDSZER ÁTALAKULÁSA, A JÖVŐ IRODÁJA. INKLUZÍV, BEFOGADÓ IRODA

A 21. században a digitális technológiák fejlődésének köszönhetően a munkaadók és a munkavállalók egyaránt megtapasztalták, hogy dolgozni otthonról is lehet, a munkavégzés egyre inkább decentralizálódott, a „bárhonnan, bármikor dolgozni” szemlélet egyre inkább előtérbe került. Ennek eredményeként az irodák várhatóan veszítenek jelentőségükből, szerepük átalakul, egyre inkább a munkahelyi közösségeket összetartó térré alakulhatnak át. Az irodák multifunkciós helyekké válnak, terjed a zónarendszer használata olyan közösségi terekkel, ahol a különböző térrészletek elrendezése, felszerelése, hangulata és karaktere különféle céloknak (étkezés, játék, testedzés) felel meg. Ezzel párhuzamosan az olyan új munkavégzési helyszínek is megjelennek, ahol üzleti tevékenységet lehet folytatni, pl. kávézók, bérelhető irodák, coworking munkahelyek, autópálya-pihenők, szállodák vagy akár az otthonunk. E tendenciák mellett egyre fontosabb követelmény az akadálymentes környezet kialakítása, egyre erősebb az a nemzetközi trend, amely az inkluzív vállalati kultúra erősítését tűzi ki célul. A világon mintegy 1,2 milliárd, Európában 120 millió, Magyarországon 1,5 millió speciális igényű ember él. Az ő integrációjuk az egyetemes, inkluzív környezet fejlesztésével és ösztönzésével a vállalkozások és cégek számára gazdasági és üzleti előnyt jelenthet. Az a szellemi tőke és tehetség, amely a speciális igényű emberek birtokában van, a vállalatok számára a fenntartható fejlődés egyik pillére lehet. A szakdolgozati kutatás keretében kvantitatív, kérdőíves kutatással vagy egy konkrét cég tapasztalatainak esettanulmány jellegű feldolgozásával értékelhető az irodai környezet átalakulásának tapasztalatai, amely alapján az adott szervezet ill. a vezetők számára hasznosítható következtetések, javaslatok is megfogalmazhatók.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Düll, A. (2009). A környezetpszichológia alapkérdései – Helyek, tárgyak, viselkedés. L'Harmattan.
- Erro-Garcés, A., & Ferreira, S. (2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction? *Journal of Cleaner Production*, 219, 936–948.
- Farkas, T. (2012): Az iroda története. elérhető: <https://bit.ly/2G5Rxaz>
- Frankó L. (2019) Az új generációs irodák környezetpszichológiai vonatkozásai, Doktori Disszertáció
- Haynes, B. P. (2011). The impact of generational differences on the workplace. *Corporate Real Estate*, 13(2), 98–108.
- Kaarlela-Tuomaala, A., Helenius, R., Keskinen, E., & Hongisto, V. (2009). Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices - longitudinal study during relocation. *Ergonomics*, 52(11), 1423–1444
- Maher, A. & von Hippel, C. (2005): Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 219-229.
- Pataki-Bittó, F. (2018) „Az együttműködő irodai munkakörnyezet hatása az egyéni munkavégzésre”, *Marketing & Menedzsment*, 52(2), o. 5–16.

- Pataki-Bittó F (2021) Az irodai munkakörnyezet jellemzőinek vizsgálata a dolgozói preferenciák és jóllét tükrében, Doktori értekezés, 2021